

<<战略人力资源管理>>

图书基本信息

书名：<<战略人力资源管理>>

13位ISBN编号：9787802344976

10位ISBN编号：7802344972

出版时间：2010-1

出版时间：中国发展

作者：王雪莉

页数：268

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<战略人力资源管理>>

内容概要

为什么我带的队伍士气不旺？

为什么我的企业留不住人？

为什么我们的绩效考核制度如此缜密，还是得不到我所要的行为？

为什么一个可以通过重重入职考试、成绩优秀的应届毕业生在组织内得到的评价如此之低？

总经理和业务经理常有这样的问题。

为什么老板不断地让我们制订方案但总也不满意？

为什么公司在人力资源方面，经常是“战略上高高举起，战术上轻轻放下”？

人力资源部门如何成为战略伙伴，总经理认为我们是成本中心，而不是价值中心？

人力资源经理常有这样的困惑。

而这些问题和困惑，在我十二年教学生涯中也常被各种管理者问到。

是的，随着中国企业的发展和成长，企业的管理体系日趋完善，但是人力资源管理中遇到的问题和矛盾却日益出。

对于上述问题的求解，作者一直在思考，思考的结果，就体现在这本书里面。

<<战略人力资源管理>>

作者简介

王雪莉，副教授，管理学博士，现任教于清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系，2008~2009年度富布莱特访问研究学者。

主要研究方向：中国式企业管理、组织变革、战略人力资源管理、企业文化。

主要研究成果：曾负责或作为主要参与者参加近二十项企业横向课题研究，主要内容为企业组织结构变革、人力资源管理和企业文化建设等，包括广西柳工、云南白药、东方通信、泰豪科技、北京首创集团、中国航空工业第一集团公司、北京电力、云南庆丰、北京百文、辽宁振兴集团、韩NSK集团、中煤集团等企业，并作为负责人承担了北京市国资委等政府部门关于国企职工收入以及高管中长期激励的项目，是亚洲开发银行项目“中国私营企业的发展”执行负责人。

目前正从事国家自然科学基金项目和“中国式企业管理基础科学”项目研究。

公开发表中国企业工商管理案例40余个，在国内外期刊上发表文章近20篇，参与编写《组织行为学》、《人力资源管理》等方面教材近10部，1997年出版英文专著“Reform of Large-or-medium Scale State Enterprises”，2005年出版专著《企业组织革命》，译著有《管理学：获得竞争优势》、《企业计划》等。

<<战略人力资源管理>>

书籍目录

第一章 战略人力资源管理概述 第1节 战略、人力资源与管理：第一组三个关键词 第2节 战略人力资源管理研究的三个主要视角 第3节 适应、匹配、一致：第二组三个关键词第二章 战略人力资源管理的分析框架 第1节 Schuler的5P模型 第2节 不同企业战略下的人力资源角色要求 第3节 结合企业生命周期的战略人力资源管理分析框架 1.创业期 2.成长期 3.成熟期 4.衰退期 第4节 针对企业现状的战略人力资源管理分析框架第三章 人力资源雇佣模型 第1节 人力资源三种雇佣模型 第2节 中西方人力资源管理混合雇佣形式的比较 1.混合雇佣的内涵 2.西方混合雇佣形式分类 3.中国混合雇佣形式分类 4.中西混合雇佣形式的主要区别 第3节 混合雇佣模型与战略人力资源管理 1.战略人力资源管理的首要决策：人力资源雇佣模型 2.混合雇佣模型中的人力资源服务公司第四章 人力资源混合雇佣模型的研究与实践 第1节 混合雇佣中不同类型员工之间相互的影响 1.实证研究对模型的修正 2.整体满意度、组织承诺和组织公平回归模型 第2节 同与不同：对于标准化员工和非标准化员工的认知差异研究 第3节 混合雇佣模型研究的实践意义 1.重视工作重要性 2.管理者领导风格的影响第五章 招聘与晋升中的战略决策第六章 绩效与薪酬管理中的战略决策第七章 培训与开发中的战略决策第八章 实施战略人力资源管理参考文献

<<战略人力资源管理>>

章节摘录

插图：第一个关键词：战略。

最早把战略引入企业管理中的是美国学者安索夫，虽然目前还没有统一的关于战略的定义，但是对于战略应该包括战略制定、实施和评价从而保证组织实现目标上已经取得了共识。

同时战略也是有关全局的重大筹划和谋略，这其中有科学也有艺术。

在管理实践中，中国企业对于战略制定非常重视，但是对于战略实施与评价还缺乏经验。

有些企业，甚至不惜巨资请国际著名咨询机构帮助制定战略。

但是在战略实施中，却发现问题很多，结果是“推行了三年，整个企业鸡飞狗跳。

我们折腾了三年，就没有气力了，我们还是按照原来的方式来吧”。

还有的企业，也制定了符合公司实际的发展战略，但是几年之后去审视，发现依然没有战略的影子。

在被问到战略目标可以实现的原因是什么的时候，企业负责人可以列出一长列“我们有这个，我们有那个”，而最终发现恰恰是我们没有的那个，才是造成企业战略无法实现的原因。

正是因为上述原因，执行力的讨论在企业管理界非常热烈。

执行力从何而来？

一定是来自于企业组织的整个管理系统，这个管理系统的运行必须是协调的，并能够形成一个自发展、自完善的管理系统。

这个管理系统里面当然包括人力资源、运营流程、领导、结构、文化等等子系统。

因此，从战略的角度来看，战略人力资源管理关注的不是战略制定，而是战略的实现，是组织的执行力在哪里的问题。

这是第一个关键词“战略”的含义。

<<战略人力资源管理>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>